МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОГО ЗАВДАННЯ
«Професіографічний аналіз професійної діяльності фахівця з охорони праці»

з курсу «Психологія праці та безпеки»
для студентів спеціальності напрямку підготовки
«Цивільна безпека», спеціалізації «Охорона праці»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою університету,
протокол № 3 від 22.12.2016 р.

Харків
НТУ «ХПІ»
2017

Методичні вказівки до виконання контрольного завдання. Професіографічний аналіз професійної діяльності фахівця з охорони праці з курсу «Психологія праці та безпеки» для студентів спеціальності напрямку підготовки «Цивільна безпека», спеціалізації «Охорона праці» / уклад.: Мовмига Н.Є. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – 41 с.

Укладач Н.Є. Мовмига

Рецензент: О.І. Пономаренко

Кафедра охорона праці та навколишнього середовища

Вступ

Загальні закономірності становлення професіонала по-різному заломлюються в різних професіях. Специфічні предмети праці, завдання, засоби, умови і результати виробничої діяльності розрізняються в різноманітних видах праці. Відповідно і розрізнятимуться професійно важливі психологічні якості, необхідні для праці в різних професіях. У різних професіях неоднаково легко і швидко можуть проходити процеси – від адаптації до майстерності і творчості, проявлятися індивідуалізація праці, по-різному може складатися співвідношення саморозвитку і самозбереження.

Опис професійної діяльності є першим і найважливішим етапом будь-якого дослідження в психології праці, яке грунтується на усебічному її вивченні і певній систематизації даних. Такий комплексний метод вивчення й опису змістовних і структурних характеристик професій з метою встановлення особливостей взаємовідношення суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) та її функціонального забезпечення дістав назву *професіографії.*

Принцип професіографічного аналізу обумовлює методи вивчення професії, зміст її характеристики, а також галузь використання, тобто особливості проведення професіографії визначаються її цілями. Цілі можуть бути пов'язані з такими галузями діяльності:

- атестація працівників;
- проектування нових професій і спеціальностей;
- професійна консультація оптантів і відбір фахівців;
- вдосконалення професійної освіти, підготовки і підвищення кваліфікації;
- наукове дослідженнями професійного розвитку особистості.

Психологічний аналіз професійної діяльності є основою для ряду таких науково-практичних завдань, як профвідбір, профконсультація, профорієнтація, профадаптація і профреабілітація, профнавчання і профперевтома, профтравматизм, реконструкція існуючих і проектування нових видів професійної діяльності.

Завдяки зростаючій в умовах євроінтеграції необхідності покращення продуктивності праці за рахунок науково-обґрунтованого підходу до вивчення людини як суб'єкта праці (з урахуванням індивідуально-психологічних властивостей особистості), психологія праці спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із гуманізацією суспільства та вивченням працівника як суб'єкта професійних відносин – самостійного діяча й ініціатора трудової активності.

Психологія праці на даний момент – самостійна галузь психології, яка дозволяє найбільш ефективно використовувати працю людини, враховувати його особистісні особливості та вплив на виробництво в цілому, прогнозувати розвиток виробничих відносин і багато іншого. Психологія праці орієнтована на людину та її інтереси, на мінімізацію виробничих втрат і оптимізацію трудової діяльності для працівника.

В межах навчальної дисципліни «Психологія праці та безпеки» розглядаються: проблеми праці як процесу функціонування і розвитку людини – суб'єкта праці, як окремого індивіда; теоретико-методологічні, психофізіологічні і психологічні підстави праці; психологічні характеристики конкретної професійної діяльності; професійно важливі якості окремого індивіда як суб'єкта праці; професійні кризи і деструкції; професійні захворювання. Головні завдання психології праці на сучасному етапі безпосередньо пов'язані з громадськими завданнями вдосконалення виробничих стосунків та підвищення якості праці, забезпечення безпеки праці, усунення аварійних ситуацій, демократизації і формування психологічного типу працівника, відповідної культури праці.

Вивчення курсу «Психологія праці та безпеки» студенти закінчують виконанням контрольного завдання «Професіографічний аналіз професійної діяльності фахівця з охорони праці», який містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності конкретної професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

Актуальність професіографічного підходу в освіті полягає в тому, що дає можливість якісно підготувати сучасного конкурентоздатного випускника. Конкурентоспроможність фахівця може бути описана при спільному використанні як базової складової особового потенціалу фахівця, так і його професійної культури. В даному випадку професіограма фахівця з охорони

праці виступатиме як модель вищого рівня професійної діяльності і особистого розвитку.

Мета методичних вказівок – навчитися проводити професіографічний аналіз професійної діяльності; отримати знання та уміння для проведення професіографічного дослідження професії фахівця з охорони праці для отримання повного уявлення про професію; навчитися складати професіограму (трудограму і психограму) професії; розробити модель фахівця з охорони праці і скласти розділ «Сукупність вимог, що ставляться до особистісних, ділових і професійних якостей фахівця з охорони праці».

Виконання самостійного контрольного завдання «Професіографічний аналіз професійної діяльності спеціаліста з охорони праці» спрямоване на набуття майбутніми фахівцями необхідних знань і умінь для їх застосування в практичній діяльності у сфері безпеки і охорони праці з урахуванням провідної ролі людини як суб'єкта трудової діяльності з метою: забезпечення здорових і безпечних умов трудової діяльності, забезпечення профілактичних заходів зі скорочення виробничого травматизму і професійних захворювань, вирішення питань безпеки різної складності в професійній діяльності.

Одним із шляхів реалізації підготовки висококваліфікованих фахівців є формування системи психологічних основ підготовки, яка є простором для розвитку особистості психологічно готового, професійно придатного, успішного спеціаліста певної галузі. Професійна придатність відображає реальний рівень розвитку професійно важливих якостей для конкретної діяльності, які формуються й проявляються на етапах життєвого і професійного шляху.

В ході професіографічного аналізу, коли дослідження організовується з метою раціоналізації процесу професійної підготовки, особливо фахівців з охорони праці, специфікою трудограми є всебічнй аналіз умов професійної діяльності з урахуванням специфічних умов праці, а психограми в цьому випадку є установка на виявлення в першу чергу тих професійно значимих властивостей, які піддаються значному розвитку у міру оволодіння професійною освітою та набувають подальшого розвитку в професійній діяльності. Гармонія між людиною як суб'єктом праці і його роботою (професійним середовищем) є однією з найважливіших умов реалізації потенціалів особи, розквіту індивідуальності та забезпечення безпеки трудового процесу.

1. Професіографічний метод аналізу трудової діяльності

Психологія праці – область психології, що вивчає закономірності формування і прояву психічної діяльності людини, його індивідуальності в процесі праці, професійної діяльності. У психології праці розглядаються питання професійної придатності, психологічній готовності до професійної діяльності, аналізується склад цієї діяльності, її психологічна характеристика.

Що таке професія?

Професія – це вид трудової діяльності, занять, що вимагають від людини певної підготовки і відповідних знань, умінь і навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки. У свою чергу, багато професій діляться на ряд спеціальностей. Так, професія юриста включає спеціальності прокурора, слідчого, судді, оперативного працівника та ін.; лікаря – хірурга, терапевта, окуліста і так далі.

Професія з'явилася з виникненням людського суспільства. Подальший розвиток людського суспільства і трудової діяльності привів до розподілу праці і виникнення нових професій. Розподіл праці – це якісна диференціація трудової діяльності, що приводить до відособлення і співіснування різних її видів. Визначальною умовою розподілу праці є зростання продуктивних сил суспільства. При цьому основну роль в поглибленні розподілу праці відіграють диференціація і розвиток виробничих технологій, зміни в системі громадських стосунків.

Особливо швидко змінюються професії в XXI столітті, коли відбувається бурхливий технічний прогрес, який викликає значні зміни в соціальній сфері. Одні професії зникають, а замість них з'являються інші (наприклад менеджер, охоронець, приватний детектив, брокер та ін.) Нерідкі і такі явища, коли професія не змінюється за назвою, але зміст її стає якісно іншим.

Професія як трудова діяльність має певну структуру (за Є.О. Клімовим) (додаток 1):

- задані цілі, уявлення про результат праці;
- заданий предмет (будь-яка система, наприклад, соціальна, знакова, художньо-естетична та ін.);
- система засобів праці;
- система професійних службових обов'язків;

- система прав;
- виробниче середовище, предметні і соціальні умови праці.

Професіографічний метод аналізу трудової діяльності. Що таке професіографія?

Поняття «професіографія» включає професіографічне дослідження і його результат – професіограму. Професіографія є розділом двох наук – професіології і психології праці. Предметом професіографії є наукове дослідження, опис і проектування професій. Результат професіографічного дослідження оформляється документом – професіограмою. Залежно від цілей дослідження професіографія (і професіограма) містить дані про проектовану або про існуючу професію (або в проміжному варіанті про існуючу професію з проектованими змінами і удосконаленнями в професійній діяльності).

Професіографічне дослідження і складання професіограми є необхідними етапами усіх науково-дослідних і прикладних робіт в психології праці, інженерній психології, ергономіки і в інших випадках вивчення праці в цілях його гуманізації. Об'єктом професіографії є усі «прості моменти процесу праці» в їх цілісності, якісній і кількісній визначеності і конкретній віднесеності до цієї професії, спеціальності, робочого поста і робочого місця.

Із загальними питаннями професіографії, психологічною класифікацією професій і профорієнтації можна познайомитися в роботах К.К.Платонова, Є.О.Клімова, І.П.Тітової, О.М.Іванової та ін.

Суть професіографії.

У другій половині 1920-х рр. вчені психотехніки інтенсивно розробляли принципи і методи аналізу професійної діяльності. Узагальнення цих досліджень привело до оформлення спеціального підходу в психотехніці – професіографії. Суть цього підходу відбита в самій назві («опис професій»). В цілому поняття «професіографія» включає процес вивчення, психологічну характеристику і проектування професії. При професіографуванні завжди вивчаються ознаки об'єктів, що є центральними складовими якого-небудь трудового процесу: суб'єкта праці, предмета, завдань, знарядь і умов праці.

Одним із головних принципів професіографування став принцип диференційованого підходу до вивчення професійної діяльності. Суть цього принципу – підпорядкування професіографування рішенню конкретних практичних завдань. Наприклад, для цілей профконсультації і профвідбору

треба виділяти ті професійно важливі ознаки, які допускають диференціацію випробовуваних за їх професійною придатністю. Для визначення рівня кваліфікації великого значення набуває характеристика трудових функцій, професійних знань, умінь і навичок. Для вивчення професійного стомлення виділяються ознаки, що виявляють чинники, які ініціюють професійну втому.

Професіографічний напрям базується на принципі комплексного вивчення професій з економічною, соціальною, психологічною, фізіологічною, гігієнічною, медичною і виробничо-технічною складовими. Цей напрям розглядають як спробу системної побудови «картини світу професій» для вказаних цілей на основі уявлення про динамічні системи «суб'єкт – об'єкт», «суб'єкт – суб'єкт». В цих системах найбільш суттєвими ознаками виступають предмет і об'єкт праці як система властивостей і взаємовідносин речей і явищ, якими працюючі люди подумки або практично оперують. Найголовніше в характеристиці будь-якої професії – це основний предмет праці, операції і знаряддя, умови праці.

2. Професіограма: поняття і суть

Опис професійної діяльності є першим і найважливішим етапом будь-якого дослідження в психології праці, він грунтується на усебічному її вивченні і певній систематизації даних. Такий комплексний метод вивчення і опису змістовних і структурних характеристик професій в цілях встановлення особливостей взаємовідношення суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) і її функціонального забезпечення дістав назву професіографії.

Основним результатом професіографії як методу являється складання професіограми. Конкретна професіограма розробляється за певною схемою і для вирішення певних завдань. В процесі розробки професіограми на основі описово-технологічних характеристик професії за певною схемою виділяються професійно важливі якості (ПВЯ) для цієї професії.

У найзагальнішому вигляді професіограма визначається як описово-технологічна характеристика різних видів професійної діяльності, зроблена але певній схемі і для вирішення певних завдань.

Професіограма (від латів. ***professio –*** спеціальність, ***gramma –*** запис) є описом особливостей конкретної професії, що розкриває специфіку профе-

сійної праці і вимог, які ставляться до фахівця. Вона включає опис виробничо-технічних, соціально-економічних умов трудової діяльності, а також психофізіологічних вимог певної професії до людини.

Професіограма – цей детальний опис психофізіологічних, психологічних, ергономічних, виробничих, технічних вимог до цієї спеціальності, професії, яке дозволяє оцінити відповідність працівника цим вимогам. Вона дозволяє системно описати соціальні, психологічні та інші вимоги до суб'єкта певної професії і визначає, виходячи з цих вимог, необхідні для цього виду діяльності якості особи, що становлять основу професійної придатності людей. Професіограма є узагальненою еталонною моделлю успішного фахівця в цій області, хоча іноді відзначається, що в профессиограммі потрібно враховувати і варіанти виконання професійної діяльності на «середньому» рівні. З професіограми людина отримує відомості про об'єктивний зміст праці, психологічні якості, необхідні людині, і на підставі порівняння індивідуальних особливостей працівника з нормативами, описаними в професіограмі, можна зробити висновок про відповідність і професійну придатність до цього виду праці.

В той же час професіограма – це і документ, що включає опис як змісту роботи за певною професією (функції, обов'язки, завдання, операції), так і вимог до носія певної професії (професійні, ділові, особисті якості).

Професіограма – це також і науково обгрунтовані норми і вимоги професії до видів професійної діяльності і якостей особи фахівця, які дозволяють йому ефективно задовольняти ці вимоги, отримувати необхідний для суспільства продукт і в той же час створюють умови для розвитку особистості самого працівника.

Професіограма дозволяє найефективніше виконувати професійні вимоги, створювати умови для розвитку особистості співробітника і отримувати продукт, необхідний для суспільства, визначати найбільш можливі шляхи набуття психологічних якостей, професійного навчання і перенавчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації, а також переорієнтації, якщо це знадобиться для цієї професії. Вона відбиває:

– психофізіологічні і особисті особливості, що перешкоджають здійсненню професійної діяльності;

– професійні шкідливості – конфлікти із співробітниками, постійна напруга, одноманітність діяльності і усе те, що може стати причиною професійної деформації співробітника;

– можливість підвищення кваліфікації або перекваліфікації, якщо цього вимагає професійна діяльність;

– моральні стимули праці, що роблять робітника фахівцем, і які мотивують дію;

– навчальні професійні заклади, що здійснюють підготовку конкретної спеціальності.

При побудові професіограми потрібно:

– чітко виділяти предмет і основні результати праці (на що спрямовані головні зусилля людини в праці);

– підкреслювати спрямованість кожної праці кінець кінцем на благо конкретної людини (гуманістичний людиноцентризм), оскільки усе, у тому числі технічні професії, повинні, хоча і в опосередкованій формі, полегшувати життя конкретної людини;

– виділяти не окремі компоненти і сторони професії, а описувати її цілісно в системі характеристик, особливо підкреслюючи при цьому стержневі, пріоритетні, ядерні складові і відрізняючи їх від похідних, другорядних, допоміжних;

– показувати можливі лінії розвитку людини засобами професії, динаміку психічних новоутворень в ході праці, з яких людина може вибрати напрями росту з урахуванням своєї індивідуальності;

– показувати перспективи зміни в самій професії (яким може бути фахівець завтрашнього дня, найближчого майбутнього);

– мати спрямованість на рішення практичних завдань (професійне навчання, профвідбір, раціоналізацію нових видів праці та ін.);

– описувати необхідні психологічні професійні якості, що не компенсуються, а також психологічні властивості людини, які хоча і відсутні у неї, але можуть бути компенсовані.

К.К. Платоновим розроблені такі принципи професіографування, на які слід звернути увагу при проведенні професіографічного аналізу діяльності і побудови професіограми:

– цілеспрямованості (психологічне вивчення професії повинно проводитися не саме по собі, а для вирішення дослідницьких або практичних

завдань, які визначають рівень вивчення професій, предмет дослідження, методи);

– особового підходу (слід враховувати можливі варіації індивідуального стилю діяльності і можливості компенсації одних індивідуально-особових властивостей іншими);

– допусків (у разі профвідбору необхідно вказувати не лише набір ПВЯ і протипоказань, але і кількісні межі мінімуму і максимуму при їх вимірі);

– надійності (не можна обмежуватися тільки сприятливими умовами праці, важливо виявити, описати і врахувати також рідкісні, екстремальні ситуації. Це особливо важливо при вивченні небезпечних професій);

– диференціація і типізації (слід враховувати внутрішньо-професійні відмінності, а також об'єднувати в групи схожі за якими-небудь параметрами професії);

– перспективності і реальності (рекомендується враховувати тенденції розвитку професії, розглядати професії в культурно-історичному аспекті);

– етичний (важливо дотримуватися рівної поваги до представників різних професій, не допускати знецінення якихось видів праці заради реклами якої-небудь професії);

– конкретності (для аналізу професії недостатньо перерахування завдань, що виконуються працівником, важливо з'ясувати також міру значущості цих завдань, частоту їх, що зустрічається, розподіл в часі, послідовність; ці характеристики можуть бути встановлені лише при вивченні конкретних трудових постів в організаціях і поступовому узагальненні приватних видів праці в групи по спеціальностях і професіях);

– цілісності (професійна діяльність людини не повинна розглядатися лише як механічна сума елементарних дій, операцій, а його психіка – як сума відносно самостійних психічних функцій).

О. М. Іванова при описі особливостей системної професіографії пропонує дотримуватися таких основних принципів:

– поетапності вивчення професійної діяльності;

– цілеспрямованості (дослідження професійної діяльності повинне будуватися, виходячи з його цілей, завдань, а також специфічних умов трудового процесу);

– селективності (полягає в спрямованості дослідження на ті особливості трудового процесу, де найяскравіше проявляється специфіка суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків цієї професійної діяльності);

– структурованості (вивчення системного об'єкта необхідно здійснювати на трьох його рівнях: параметричному – виділення нормативних ознак об'єкта, його властивостей, характеристик; морфологічному — вивчення по елементної будови об'єкта, взаємозв'язків між його ознаками, властивостей, характеристик; функціональному (пояснення принципів організації, функціонування, розвитка об'єкта);

– багаторівневість (розгляд об'єкта і суб'єкта праці необхідно здійснювати з точки зору їх горизонтальних – суб'єктно-об'єктних і вертикальних – суб'єктно-суб'єктних і об'єктно-об'єктних взаємозв'язків);

– ієрархічності пізнання діяльності (дозволяє вивчати суб'єктно-об'єктні стосунки в динамічній формі, розглядаючи їх у процесі становлення людини як суб'єкта трудової діяльності. Початковою тезою тут є те, що кожна діяльність ієрархічна за своєю структурою: система діяльності нижчого порядку вбудована в систему діяльності більш високого порядку, що дозволяє етапи професійного становлення особи розглядати як єдину, динамічну систему).

Система принципів професіографії згідно з В.А. Бодров включає:

– специфічність (конкретність) описання певної діяльності;

– поетапність вивчення діяльності (процесуальна послідовність збору і аналізу матеріалу; етапи – інформаційний, аналітичний, синтетичний, експериментальний, результуючий);

– спрямованість описання (відповідність конкретним цілям вивчення і конкретному практичному завданню);

– селективність (вибірковість) об'єкта вивчення (концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, найбільш складних завданнях трудового процесу);

– багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на усіх рівнях функціонування системи діяльності;

– динамічність вивчення з урахуванням розвитку суб'єкта і зміни діяльності;

– системність (вивчення взаємозв'язків і взаємовпливу окремих компонентів діяльності на усіх її ієрархічних рівнях);

– ідентичність методичних прийомів і програм вивчення і описання (для коректного порівняння професій);

– використання якісно-кількісних методів вивчення (взаємне доповнення змістовної і статистичної інформації).

На сьогодні виділяють такі методологічні принципи розробки професіограм:

– системність (у професіограмі повинні відбиватися специфіка і значущість конкретної посади в структурі організації, а також можливий професійний маршрут працівника);

– цілісність (оцінка і аналіз професійно важливих якостей діяльності мають бути проведені в психофізіологічному, психічному, інформаційному і ментальному аспектах особи);

– практичність (результати тестових досліджень повинні подаватися в термінах, вживаних у практичному напрямі прикладної психофізіології, а інструментальні методи мають бути максимально апробовані для використання у сфері бізнесу);

– науковість і сучасність (методологія досліджень має бути розроблена з урахуванням новітніх наукових концепцій, методів і знань);

– ефективність (в результаті має бути запропоноване практичне рішення проблеми роботи з персоналом фірми в умовах конкурентної ринкової боротьби).

Розробляти професіограму доцільно за певною методологічною схемою, яку можна подати у вигляді схеми: професія –> професійно значимі вимоги до працівника –> професійно важливі якості, рівень вимог до тих, що відповідають професії, психофізіологічним властивостям (ПФВ) –> методи дослідження –> ранжирування рівня розвиненості ПФВ –> норми оцінки ПВЯ – психограма –> професійний відбір і адаптація працівника –> прогнозування його професійного маршруту –> види і форми додаткової підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації).

При побудові професіограм виділяють такі основні підходи до їх змісту і структури:

– комплексна професіограма (за К.К. Платоновим, Ю.В. Котеловою та ін.), де враховується широке коло характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних та ін.), а також вказуються предмет, цілі, спосіб, критерії оцінки результатів і тому подібне;

– ***аналітична професіограма*** (за О.М. Івановою), де розкриваються не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізуються: об'єктивні характеристики праці і психологічна характеристика праці, що у результаті і дозволяє виділяти ПВЯ, які відповідають даним задачам;

– ***психологічно-орієнтована професіограма*** (за Е.І. Гарбером), де виділяються: а) опис зовнішньої картини праці, трудова поведінка : фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, тимчасова динаміка виробничої активності, типові помилки та ін.; б) внутрішня картина праці – типові реакції особи на певні професійні ситуації, інтегральні утворення особи працівника (здібності, структури навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні і емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика);

– ***«модульний підхід» у професіографуванні*** (за В. Є. Гавриловим). Сам психологічний модуль – це «типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і що виділяється на основі спільності вимог до людини». Структура модуля: а) об'єктивні характеристики типового елемента (наприклад, для робітника – вимір об'єктів без допомоги інструментів і приладів – це перша, ліва частина модуля); б) психологічні характеристики вимог до людини, що пред'являються цим елементом (наприклад, для робітника – об'ємний і лінійний окомір, точність – друга, права частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Кількість можливих модулів менша, ніж кількість усіх професій, тому доцільніше (і економічніше) вивчати ці модулі і вже з них складати опис самих професій.

Загальна схема *задачно-особового* (за Марковою А.К.) професіографування припускає аналіз професії (на основі виділення професійних завдань). Сам «модуль професії» розуміється як «сукупність одиниць об'єкта і суб'єкта трудової діяльності». До складу модуля входить, таким чином, поєднання не просто окремої нормативної трудової дії і бажаної психологічної якості, а поєднання певного завдання праці і пов'язаних з нею предмета, умов, дій, результатів (ліва частина модуля) з рядом психологічних якостей (права частина модуля). При цьому виділяють: а) пріоритетні, ядерні, стержневі професійні завдання і б) похідні, допоміжні завдання.

Виділяють два види професіограм: професіокарти і повні професіограми.

Перший вид – ***професіокарти,*** що виконують функцію найзагальнішого орієнтування в професії. Це короткий опис характеру діяльності працівника, результатів його праці і їх значення для людей. У структуру професіокарти входить офіційна сучасна назва описуваної професії; опис результатів праці і їх значення для людей; опис трудових дій і основних особистих якостей, потрібних для професії; опис предметних і соціальних умов праці; вказівка на можливі шляхи навчання, види навчальних закладів.

Другий вид – ***повні професіограми*** з описом виробничо-технічних, соціально-економічних, медико-гігієничних умов трудової діяльності і психофізіологічних вимог, що ставляться професією до людини. У повній професіограмі вказують функції цієї професії й труднощі в її освоєнні, пов'язані з певними психофізіологічними якостями людини і з організацією виробництва. Вона включає психограму – портрет ідеального або типового професіонала, сформульований в термінах психологічно вимірних властивостей. Психологічна професіограма виходить в ході психологічного аналізу професійної діяльності.

Види професіограм

Професіограми розрізняються за метою, з якою вони складаються, часом складання, у міру спільності і за об'ємом (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація професіограм

Типи професіограм	• Інформаційні • Орієнтовно-діагностичні • Конструктивні • Методичні • Діагностичні
Основні підходи до змісту і структури професіограм	• Комплексна професіограма • Аналітична професіограма • Психологічно орієнтована професіограма • «Модульний підхід» в професіографуванні • Задачно-особистісний модульний підхід до професіографування
Основні вимоги до професіограм	• Чітке виділення предмета і результата праці • Виділення не окремих компонентів, а опис цілісної професійної діяльності • Демонстрація можливих ліній розвитку людини в цій професії

Інформаційна – призначена для профконсультативної роботи з оптантами – людьми, що стоять перед необхідністю вибору професії, – припускає опис необхідних характеристик для цієї посади коротко, узагальнено.

Діагностична професіограма – робиться у випадках з'ясування причин низької продуктивності праці, незадовільної якості продукції, аварійності, травматизму, плинності кадрів та ін. – забезпечує організацію професійної психодіагностики, орієнтована на вивчення технічних, правових, психологічних, гігієнічних і соціально-психологічних характеристик праці, важливих для кінцевого результату роботи.

Прогностичні професіограми застосовуються в цілях видачі обгрунтованих рекомендацій з вдосконалення професійної діяльності або проектування професійного росту і кар'єри працівників.

1. Загальна характеристика професії – історія і перспективи розвитку професії, соціально-економічні умови виконання професійної діяльності, професійне середовище.

2. Зміст і об'єм професійного поля (професійне поле – сукупність трудових дій, що входять до складу певної професії, а також декількох споріднених професій) – характеристика професійного поля, чинники, що визначають професійне поле, прогноз розвитку професійного поля.

3. Професійна освіта, підготовка і підвищення кваліфікації – рівень професійної освіти, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

4. Професійна мобільність працівника – широта профілю фахівця, рівень ключових кваліфікацій, можливості зміни спеціальності і професії.

5. Оцінка перспективності професії – професійно-психологічний потенціал особи, професійна активність працівника, професійне самовдосконалення і кар'єра.

Методологічні професіограми дозволяють підібрати або розробити адекватні методи дослідження професійно значимих якостей і станів суб'єкта праці для вивчення динаміки їх зміни і характеру функціонування

1. Зміст діяльності суб'єкта праці – види дій і їх характеристика, характер планування і виконання роботи, емоційні прояви, види перешкод на робочому місці, види помилок, травм, браку, що виникають в процесі діяльності.

2. Умови праці – санітарно-гігієнічне середовище, фізичне середовище, режим праці, форма оплати праці і заохочення.

Освітньо-орієнтовані професіограми:

1. Паспорт професії – тип професії і її галузева належність; рівень освіти і ступеня (категорії) кваліфікації; суміжні спеціальності і професії; соціально-професійні обмеження.

2. Підготовка кадрів – форма і рівні професійної освіти і підготовки кадрів; рівень отримуваної кваліфікації; перспективи професійного росту і кар'єри.

3. Характеристика провідної діяльності на кожній стадії професійного становлення – функції, конкретні види діяльності, типові професійні завдання, професійні уміння.

4. Проспектована професіограма на кожній стадії професійного становлення: провідна діяльність; основні підструктури суб'єкта діяльності – професійна спрямованість, професійна компетентність, ПВЯ, професійно значимі психофізіологічні властивості; психологічна характеристика кожної підструктури особи.

5. Санітарно-гігієнічні умови праці – режим праці, нервово-психічна напруженість, сенсомоторна і перцептивна сфери, медичні протипоказання.

Залежно від об'єму професіограми поділяють на часткові і комплексні:

Часткові професіограми дають лише часткове з точки зору однієї науки або наукової дисципліни уявлення про роботу. Якщо професіограма відбиває лише фізіологічні або санітарно-гігієнічні, або соціологічні, або технологічно-економічні показники, таку професіограму відносять до розряду часткових. Використання подібних професіограм обмежується областю, пов'язаною з відповідною наукою, або суміжними областями.

Комплексні професіограми є усебічним описом роботи, в якому зібрані результати професіографії усіх дисциплін ергономіки і відповідних спеціальних дисциплін (технічних, управлінських, економічних). Відомості, що увійшли до переліку характеристик, що містяться в професіограмі, доступні для усіх фахівців, що брали участь в її складанні, і можуть бути використані ними в їх практичній роботі.

Залежно від призначення професіограми підрозділяються на **універсальні і спеціальні:**

Універсальні професіограми містять відомості і характеристики праці, дійсні для усіх видів робіт, така професіограма буває дуже великою і переслідує багато цілей.

Спеціальні професіограми – це вузькоспеціалізований відбір найважливіших характеристик, які потрібні для вирішення конкретного завдання, для конкретної мети. Спеціальні професіограми складаються, наприклад, в цілях раціоналізації або оптимізації роботи, профілактики травматизму і профзахворювань при розстановці кадрів або підвищенні кваліфікації співробітників, при оплаті праці або преміюванні.

За мірою спільності професіограми бувають:

Загальна професіограма – описує загальні основи професіографування для усіх або групи професій і, як правило, носить науковий характер, а не прикладний.

Групова професіограма – досліджує і описує групу професій, виділених на основі загальної ознаки.

Монографічна професіограма – описує одну певну професію.

Загальні принципи складання професіограми:

1 етап – проведення експертних оцінок. Опитування людей, що розбираються в цій професії – про професію та якості, необхідні для цієї професії.

2 етап – підбір інструментів, які б ці якості міряли, і адаптація на успішність і неуспішність.

Аналіз психологічних особливостей трудової діяльності (професії) грунтується на усебічному її вивченні і певній систематизації отриманих кількісних і якісних даних. Мета – встановлення особливостей взаємовідношення суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією) і її функціональне забезпечення.

Складання професіограми робиться відповідно до таких принципів:

1. Специфічність (конкретність) опису певної діяльності.

2. Комплексність вивчення.

3. Динамічність вивчення (з урахуванням розвитку, зміни діяльності).

4. Системність (вивчення взаємозв'язків і взаємовпливу окремих характеристик діяльності).

5. Ідентичність прийомів (для коректного порівняння професій).

6. Використання якісно-кількісних характеристик.

Професіограма повинна містити характеристику:

– загальних відомостей про професію (найменування, призначення, обов'язки персоналу, показники результативності праці і т. д.);

– зміст діяльності (аналіз основних завдань, особливості потоків інформації, аналіз помилок і т. д.);

– засобів діяльності (тип засобів відображення інформації і органів управління, їх розміщення, огляд, досяжність до руків'я і т. д.).

3. Організація професіографічного аналізу

Збір даних про роботу, що вивчається, і опис її організаційних принципів і матеріальної бази.

Професіографічний напрям орієнтований на забезпечення професійної успішності працівників.

Професіографія розпочинається зі збору даних про роботу, що вивчається, і опису її організаційних принципів і матеріальної бази. Усі ці відомості групуються відповідно до чотирьох груп питань:

1. Яка робота (спеціальність, професія, посада) аналізується і описується? Що є предметом і метою цієї роботи? Які види діяльності вона включає, і як вони пов'язані між собою?

2. Які умови і можливості надає робота для повного використання продуктивності праці нормальної людини? Що стримує нормальний розвиток психічних процесів або обмежує застосування здібностей? Чим обумовлюється ефективність праці? Які основні об'єктивні передумови кращих результатів роботи?

3. Які зовнішні чинники позитивного або негативного характеру впливають на психіку людини на цьому робочому місці? Що може ефективно вплинути на психічну працездатність і продуктивність? Що покращує і розвиває або, навпаки, порушує психічні функції і стримує розвиток здібностей, негативно впливає на них?

4. Які особливі або виняткові вимоги до психіки людини пред'являються цією роботою? Які здібності і особливості є передумовою успішного виконання роботи, і які якості не знаходять застосування в цій праці, а в деяких випадках просто не вимагаються? Які з найбільш важливих суб'єктивних детермінант є показниками високої продуктивності?

В цілях вивчення певної професійної діяльності дослідник збирає відповіді на низку запитань, які складають основу фундаментального опису професії:

1. Як називається робота, і в чому вона полягає? Назва роботи, спеціальності, професії, посади, можливого робочого місця – опис істотних характеристик і видових особливостей праці.

2. Які ефективність і мета роботи (що робиться і для якої мети)? Мета роботи: продукція, послуги; значення роботи : цінність і важливість продукції або послуг, що робляться, для підприємства і для усієї країни

3. Що є предметом праці (з чого роблять, над чим, з чим і з ким працюють)? Матеріал, сировина, напівфабрикати, нематеріальні джерела – інформація, письмові дані і документи; фінанси, обслуговування, надання послуг – допоміжна діяльність.

4. Яким способом виконується робота (як це робиться)? Технологічний процес, трудовий процес, операції, завдання.

5. На підставі чого виконується робота (на якій підставі це робиться)? Основи для виконання роботи: виробнича документація, вказівки, детальні технологічні інструкції, плани, розрахунки; опосередкована інформація, інструкції, описи, накази.

6. Які критерії оцінки результатів праці (на підставі чого оцінюються якість і ефективність праці)? Критерії оцінки, норми, ліміт витрат часу, кваліфікаційні розряди.

7. Яка кваліфікація потрібна для роботи (що треба уміти, знати)? Необхідна освіта, необхідний практичний досвід, майстерність, спеціалізація.

8. За допомогою яких засобів виконується робота {чим працюють)? Інструмент, машини, допоміжні засоби, апаратура, засоби управління.

9. У яких умовах виконується робота? Виробниче середовище: умови праці і параметри робочого місця (просторові, санітарно-гігієнічні, естетичні і т. д.).

10. Яка організація праці (коли і якими способами виконується робота)? Організація виробничого процесу, графік роботи, режим праці і відпочинку, баланс робочого часу.

11. Яка кооперація праці (хто, що і з ким робить)? Розподіл напівпрофесійних завдань, правомочності і відповідальності в трудовому колективі, встановлена субординація – начальники, підлеглі; система керівницт-

ва і управління первинними колективами; характеристика соціального середовища і мікроклімату.

12. Яка інтенсивність праці (як багато, наскільки швидко або повільно, як часто виконується робота)? Кількість роботи, її складність, швидкість, темпи, норми часу, тривалість навантаження, варіабельність праці (монотонність, систематичність, рівномірність, циклічність, ритмічність).

13. Які моменти небезпеки і відповідальності зустрічаються в професійній діяльності (що може статися на роботі)? Непорядки, матеріальні втрати, фінансові втрати, штрафи за низьку якість або зрив термінів виконання роботи, аварії, травми, професійні захворювання, загибель.

14. Який вплив праці на працюючих (чим корисний і чим шкідливий людині)? Позитивний і негативний вплив матеріальних, організаційних і соціальних чинників на особу (у комплексі).

15. Яку користь приносить праця працівникові (скільки він заробляє)? Заробіток, зарплата, премія, натуральні видачі, різні пільги, моральне задоволення від праці, громадське визнання його.

16. Які умови, вимоги і обмеження характерні для роботи (хто може і хто не повинен виконувати її)? Адміністративно-правові, політичні, медичні, громадські і інші детермінанти.

Вимоги, що ставляться до професіограми:

- чітко виділяти предмет і основні результати праці;
- підкреслювати спрямованість кожної праці на благо конкретної людини;
- виділяти не окремі компоненти і сторони професії, а описувати її цілісно;
- показувати можливі лінії розвитку людини засобами професії;
- показувати перспективи змін в самій професії;
- мати спрямованість на рішення практичних завдань.

Складові професіограми

Професіограма складається з **трудограми** (опис праці в професії) і **психограми** (опис людини праці в професії). Психограма – це психологічний «портрет» професії, представлений комплексом психічних якостей особи, потрібних для ефективного виконання своїх службових обов'язків.

«Трудограма»
(опис праці в професії) і її характеристики

1. Призначення, «місія» професії, її роль в суспільстві (виробництво матеріальних товарів або ідей, надання послуг в різних соціальних сферах; збір, зберігання і передача інформації та ін.), спрямованість на людину.

2. Поширеність професії (типові для цієї професії установи).

3. Предмет праці в професії – сторони навколишньої дійсності, на які впливає людина в ході праці (матеріальні предмети, ідеальні предмети - культура, інформація, індивідуальна або громадська свідомість людей, предмети, натуральні в контексті природи і штучні, створені людиною). Правильне бачення предмета праці – перший важливий крок до професіоналізму.

4. Професійні знання як сукупність відомостей про сторони праці в професії.

5. Діяльність, дії, прийоми, уміння, способи роботи, технології, техніка, вживана в цій професії для успішного досягнення результату; міра їх розгорнутості, узагальненості, автоматизованості.

6. Засоби праці: сторони навколишньої дійсності (матеріальні і ідеальні об’єкти), які людина використовує для дії на предмет праці при реалізації своїх цілей для отримання потрібного продукту праці. До засобів праці відносяться реальні інструменти, прилади, комп’ютери, оргтехніка, а також знакові засоби і системи правил логічного мислення, моральної і естетичної оцінки та ін. Предмет і засоби праці можуть мінятися місцями навіть у рамках однієї професії.

7. Умови праці: режим праці і відпочинку, можливості їх варіювання; характеристика соціального оточення; санітарно-гігієнічні чинники праці; інтенсивність, темп праці і тривалість навантаження; робоче місце, робочий пост.

8. Організація і кооперація праці: форми індивідуальної, спільної, групової діяльності, які переважають в цій професії; види професійного спілкування і позиції в ньому, обмін засобами і продуктами праці між його учасниками; норми виконання і терміни; субординація та ієрархія підпорядкування, соціальний статус і посади у рамках професії.

9. Продукт праці (чи його результат) – ті якісні і кількісні зміни, які людина привносить до предмета праці; критерії оцінки і міра заданості результату праці, його більш – менш жорстка регламентація (від виконавчої праці до творчості).

10. Можливі рівні професіоналізму і кваліфікаційні розряди в цій професії, категорії і їх оплата.

11. Права представника цієї професії: психологічна і соціальна безпека, наявність сприятливого мікроклімату в професійному середовищі; соціальні гарантії, розміри оплати праці і відпустки, охорона праці; допустимість індивідуального стилю виконання трудової діяльності та індивідуального варіювання операцій; можливість підвищення кваліфікації, перепідготовки на суміжні професії; форми службового просування і заохочення професійного росту.

12. Обов'язки представника цієї професії: володіння професійною компетентністю, знання етичних норм професійної поведінки (духовність в спілкуванні з колегами); дотримання професійної і службової таємниці в роботі з людьми; уміле ведення документації; обмеження (чого не слід робити в професії ніколи). Посадові функціональні обов'язки (що і як повинна робити людина цієї професії в умовах конкретної посади в тій або іншій установі).

13. Позитивний вплив цієї професії на людину; можливість особистої самореалізації, вектори і можлива динаміка внутрішнього росту; можливість розвитку індивідуальності і особи засобами цієї професії, належність до певної професійної спільноти, соціального кола.

14. Негативні сторони професії: зони і типи труднощів і помилок, можливі матеріальні і моральні втрати, наявність екстремальних і стресових ситуацій, різка зміна ситуацій або паузи, монотонія, обмеження часу, дефіцит інформації або інформаційне перевантаження; можливість аварійних ситуацій, професійної деформації особи та інші психологічні шкідливості; відсутність професійного росту; види нарікань (штрафів) за низьку ефективність, і порушення етичних норм.

«Психограма»
(опис людини праці в професії) і її характеристики

Психологічні якості, бажані для ефективного виконання професійної діяльності, спілкування, для професійного росту, подолання екстремальних ситуацій в праці. До них належатьхарактеристики мотиваційної, вольової, емоційної сфери фахівця, а саме:

1. Мотиви, цілі, завдання, потреби, інтереси, стосунки, ціннісні орієнтації людини, психологічні позиції.

2. Професійні домагання, професійна самооцінка, самоусвідомлення себе як професіонала.

3. Емоції, психічні стани, емоційний вигляд.

4. Задоволеність людини працею, його процесом і результатом.

5. Психологічні знання про працю, про професію.

6. Психологічні дії, способи, прийоми, уміння, техніка, психотехнології (у їх впливі на себе і на інших людей).

7. Професійні здібності, професійне навчання, відкритість до професійного росту.

8. Професійне мислення, у тому числі творчість, можливість збагатити професійний досвід.

9. Професійний саморозвиток, уміння проектувати і реалізувати плани свого професійного росту.

10. Психологічні протипоказання (тобто психічні якості, абсолютно або відносно несумісні з професією), а також якості, відсутність яких може бути компенсована. Бажане визначення протипоказань у мотиваційній і операційній сфері.

11. Лінії професійного росту і лінії розпаду професійної діяльності і особи фахівця, шляхи їх реабілітації.

При укладенні професіограми доцільно вказати можливі шляхи професійного навчання і перенавчання, тренування окремих психологічних якостей, шляхи переробки, компенсації і реабілітації, шляхи підвищення кваліфікації і перекваліфікації, переорієнтації у рамках цієї професії (з урахуванням індивідуальних особливостей людини) і перепідготовки на іншу професію або спеціальність.

Модель фахівця
(основні компоненти і компетенції)

Модель фахівця – відображення об'єму і структури професійних і соціально-психологічних якостей, знань, умінь фахівця, що в сукупності являють його узагальнену характеристику як члена суспільства.

При побудові моделі фахівця необхідно розглянути дві складові:

- модель діяльності фахівця, куди може входити опис видів професійної діяльності, сфери і структури професійної діяльності, ситуацій професійної діяльності і способів їх рішення;
- модель особи фахівця, куди включені необхідні якості і властивості працівника, зокрема ПВЯ.

Механізм побудови моделі діяльності фахівця припускає аналіз професійної діяльності, що включає такі складені компоненти (етапи) : визначення широти профілю діяльності фахівця; виявлення узагальнених трудових функцій; аналіз структури праці; аналіз професійних функцій; аналізтруднощів, що найчастіше зустрічаються у фахівців, і помилок; аналіз прогнозу сфери праці.

У моделі фахівця можна враховувати такі складові:

Елемент компетенції	Зміст і ключовий сенс
Знання	Систематизована теоретична інформація про конкретний вид діяльності і алгоритм її виконання.
Уміння і навички	Набуті в процесі виконання діяльності здібності, що дозволяють здійснювати необхідний алгоритм дій.
Особово-ділові якості	Набір властивостей особи, що дозволяє ефективно використовувати необхідні наявні Знання, Уміння і Навички.
Мотиваційні і цільові установки	Спонукальні мотиви для здійснення діяльності.
Досвід	Практика застосування Знань, Умінь і Навичок і особисто-ділових якостей для успішного виконання робіт і досягнення цілей. Дає упевненість і стабільність, дозволяє виконувати роботу в складних умовах.
Потенціал	Межі розширення можливостей, здатність до розвитку і напрям розвитку.

В цілому модель фахівця може включати такі компоненти:

- професіограму як опис психологічних норм і вимог до діяльності і особи фахівця;
- професійно-посадові вимоги (ППВ) – опис конкретного змісту діяльності фахівця, визначального, що і як він повинен робити при рішенні професійних завдань в умовах конкретної посади, забезпечення необхідного рівня професійної діяльності;
- кваліфікаційний профіль – поєднання необхідних видів професійної діяльності і міри їх кваліфікації.

Контрольні питання

1. Яке сучасне розуміння професіографії?
2. Які професіографічні методи ви знаєте?
3. Чим відрізняються між собою поняття «професіографія» і «професіограма»?
4. Які характеристики професіограм ви знаєте?
5. Які підходи в каласифікації професіограм існують?
6. Які види професіограм існують?
7. Чим відрізняються між собою приватні і комплексні професіограми?
8. Які основні принципи складання професіограм?
9. Як проходить організація професіографічного аналізу?
10. Який зміст поняття «психограма»?
11. Який зміст поняття «трудограма»?
12. У чому полягає відмінність між трудограмою і психограмою?
13. Який зміст поняття «модель фахівця»?
14. Які основні компетенції можуть бути включені в модель фахівця?
15. Які існують основні вимоги, що ставляться до особистісних, ділових і професійних якостей фахівця з охорони праці?

Список літератури

1. Бічєєв М.А. Психофізіологія професійної діяльності : навч. посіб. / М.А. Бічєєв. – Новосибірськ : Вид-во СибАГС, 2004. – 216 с.

2. Бодров В.А. Психологія професійної придатності : навч. посіб. для ВНЗ / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.

3. Гарбер Е.І. Методика професіографії / Гарбер Е.І., Козача В.В. – Саратов : Вид-во СГУ, 1992. – 196 с.

4. Дружилов С.А. Людина і праця. Основи психології професійної діяльності : навч. посіб. з курсу «Психологія праці» / С.А. Дружилов. – Новокузнецьк : Вид-во ІПК, 1998. – 103 с.

5. Зєєр Е.Ф. Психологія професії : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Е.Ф. Зєєр. – 3-е вид., перероб., доп. – М. : Акад. Проект, 2005. – 329 с.

6. Іванова О.М Основи психологічного вивчення професійної діяльності / О.М. Іванова. – М. : Видавництво Московського університету 1987. – 208 с.

7. Клімов Є.О. Як вибирати професію? / Є.О. Клімов. – М. : Просвіта, 1990. – 159 с.

8. Особа і професія: психологічна підтримка і супровід : навч. посіб. / під ред. Л.М. Мітіної. – М. : Academia, 2005. – 334 с.

9. Маркова А.К. Психологія професіоналізму / А.К. Маркова. – М. : Міжнар. гуманітар. фонд «Знання», 1996. – 308 с.

10. Толочек В.А. Сучасна психологія праці: навч. посіб. для ВНЗ за напрямк. і спец. психол. / В.А. Толочек. – М. : Пітер, 2005. – 478 с.

11. Носкова О.Г. Психологія праці : навч. посіб. для студ. ВНЗ / О.Г. Носкова ; під ред. Е.А. Клімова. – М. : Academia, 2004. – 382 с.

12. Психологія праці: навчання для ВНЗ / А.В. Карпов та ін. ; під ред. А.В. Карпова. – М. : ВЛАДОС-прес, 2003. – 350 с.

13. Пряжніков Н.С. Психологія праці і людської гідності: навчальний посібник / Н.С. Пряжніков, Е.Ю. Пряжнікова. – 2 вид., стер. – М. : Academia, 2004. – 476 с.

14. Шадріков В.Д. Проблеми системогенеза професійної діяльності / В.Д. Шадріков. – М. : Наука, 1982.

15. Шадріков В.Д. Психологія діяльності і здібності людини / В.Д. Шадріков. – М. : Логос, 1996.

Зміст завдання

Вам необхідно провести аналіз змісту професійної діяльності фахівця з охорони праці:

- Зміст професії.
- Вимоги професії.
- Інформація про отримання професії.

Інструкція.

1. Складіть загальну характеристику професії. Вкажіть назву за офіційно прийнятою номенклатурою. Опишіть її громадську значущість, потребу в цій професії. Вкажіть необхідну освіту і діапазон кваліфікації (розряди, класи і так далі), а також перспективи кар'єрного просування.

Опишіть трудовий процес: дайте відповідь на питання, що є змістом праці, на що спрямована діяльність (предмет праці), якими засобами користуються в процесі праці, які його результати. Охарактеризуйте основні обов'язки (це так звана виробнича характеристика професії).

Відмітьте вимоги, що пред'являються професією до працівника: які потрібні загальні і спеціальні знання і уміння для виконання професійних обов'язків, які вимоги ставляться до безпомилковості і надійності виконуваних операцій. Змалюйте необхідний стан здоров'я, фізіологічні особливості людини. Вкажіть, які медичні протипоказання. Опишіть умови праці. Це можуть бути і санітарно-гігієнічні умови (приміщення або відкрите повітря, сидячи, стоячи, шуми, температура); і економічні (оплата праці, пільги, відпустка), і технічні.

Складіть психологічну характеристику праці. У кожній професії є привабливі і непривабливі сторони, специфічні труднощі, професійні шкідливості, пільги, можливості самовираження різної широти. Крім того, важливими характеристиками буде широта спілкування, його постійність, прямолінійність або опосередкованість. Наведіть відомості про можливість отримання професії (навчальні заклади, література про професії).

2. Складіть професіограму (трудограму і психограму) фахівця з охорони праці.

3. На основі аналізу діяльності фахівця та професіографічного аналізу складіть модель фахівця з охорони праці за схемою (додаток 1, 2, 3, 4):

МОДЕЛЬ ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Тип професії :_____
Клас професії :_____
Зміст діяльності :_____
Умови праці:_____
Сфери застосування:_____
Інтереси:_____
Домінуючі інтереси:_____
Супутні інтереси:_____
Необхідні якості:_____
Розвинені пізнавальні процеси:_____
Регулятивні процеси:_____
Комунікативні якості:_____
Мотиваційні і цільові установки_____
Тип особи:_____
Виражені особові якості:_____
ПВЯ_____
Вимоги до знань:_____
Кваліфікований фахівець з охорони праці повинен знати:_____
Вимоги до умінь:_____
Кваліфікований фахівець з охорони праці повинен уміти:_____
Навички:_____
Медичні обмеження:_____
Базова освіта:_____

4. Скласти розділ «Сукупність вимог, що пред'являються до особи, ділових і професійних якостей фахівця з охорони праці». У ньому перераховуються конкретні вимоги (Дод. 4):

- до здібностей (психомоторним, економічним, технічним і ін.);
- рисам вдачі (принциповості, колективізму, поступливості, оптимізму, наполегливості);
- загальній і професійній спрямованості особи;
- досвіду;
- психічним характеристикам (емоційності, збудливості і тому подібне);
- фізичним можливостям, темпераменту, уважності, уяві, пам'яті;
- професійній підготовленості, здатності концептуально мислити (готовності приймати рішення, особистої відповідальності, організованості, умінню планувати свою роботу, здійснювати контроль);
- здібностям до навчання, перейняттю досвіду, доведенню справи до успіху, відстоюванню переконань, управлінню собою;
- освіті, знанням, умінням, навичкам, кваліфікації;
- здібності до адаптації.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Класифікація професій за Є.О.Клімовим

Ознака	Класифікація
На основі відмінностей у предметах праці професії поділяють на п'ять типів: «людина – природа»; «людина – техніка»; «людина – людина»; «людина – знакова система»; «людина – художній образ».	• *Людина – природа (П)* - предметом праці є живі організми, рослинний і тваринний світ, біологічні процеси, земля, вода: біолог, ветеринар, зоотехнік, тваринник, агроном, овочівник, садівник, лісник, геолог, океанолог тощо. • *Людина – техніка (Т)* – предметом праці є машини, апарати й установки, технічні системи, матеріали й енергія: інженер, машиніст, шофер, кранівник, слюсар, радіомеханік, токар, сталевар тощо. • *Людина – людина (Л)* - предметом праці є самі люди, групи людей чи колективи: офіціант, продавець, лікар, вчитель, вихователь, юрист, екскурсовод тощо. • *Людина – знакова система (З)* – предметом праці є схеми, цифри, умовні знаки, формули, слова, шифри, коди, таблиці: програміст, статист, економіст, коректор, друкарка, комірник, обліковець, кресляр, топограф. • *Людина – художній образ (Х)* – предметом праці є художні образи, їх роль, елементи та особливості, засоби їх побудови: ювелір, фотограф, актор, письменник, музикант, художник.
За метою праці виділяють три класи професій: – *гностичні* (пізнавальні); – *перетворювальні*; – *пошукові* (винахідницькі).	*Гностичний клас (Г)* професій: досліджувати, розпізнавати, відрізняти, визначати, перевіряти; розбиратись у складних явищах, оцінювати (робити висновки на основі різноманітних ознак об'єкта), перевіряти за наперед відомими ознаками, сортувати та ін.: контролер технічного контролю (техніка), коректор (знакова система), критик (художній образ), санітарний лікар (людина), лаборант хіміко-біологічного аналізу (природа).

Продовження додатка 1

	• *Перетворювальний клас (П)* професій пов'язаний з активним перетворюванням предмету праці, його обробкою, переміщенням, упорядкуванням, обслуговуванням, здійсненням впливу на нього, організацією праці. Причому, в одних випадках може відбуватись перетворення безпосередньо в процесі дії на об'єкт праці, а в інших – перетворювальна діяльність спрямовується на види енергії, інформацію, різні процеси: столяр (техніка), учитель (людина), рільник (природа), кресляр (знакова система), реставратор (художній образ). • *Клас пошукових (В)* характеризують професії практичної праці, близькі до класу перетворювальних – винайти, придумати, знайти новий варіант, сконструювати: вчений, конструктор-модельєр одягу, конструктор меблів, дизайнер, аранжувальник квітів тощо. Останній клас нечисленний за кількістю віднесених до нього професій.
Залежно від знарядь (засобів) праці професії поділяють на чотири відділи. Це професії пов'язані з використанням	• *ручних (Р)* знарядь праці – викрутка, гайковий ключ, молоток, долото, електричний дриль, фарборозпилювач, пневматичний відбійний молоток та ін. – це слюсар-складальник, монтажник радіоапаратури, столяр, тесля, ювелір, гравіювальник, хірург, стоматолог, музикант тощо; • *машин (М)* з ручним керуванням, їх ще можна назвати професіями машинно-ручної праці – це токар, фрезерувальник, машиніст баштового крана, машиніст тепловоза, тракторист-машиніст та ін.; • *автоматизованих і автоматичних (А)* систем, машин, апаратів, роботів – оператор прокатного стану, диспетчер енергосистеми, апаратник хімічного виробництва, оператор автоматичних потокових ліній, сталевар, друкар, ткаля та ін.;

Закінчення додатка 1

	• *функціональних засобів (Ф),* знарядь праці – роль знарядь праці тут відіграють функціональні засоби поведінки та мови людини, жести, вимова звуків, слів, виразів, змістові та емоційні інтонації, міміка обличчя або окремі властивості організму – вчитель, вихователь, диктор, актор, диригент хору чи оркестру. Функціональним засобом може бути і організм людини (артист балету, спортивний тренер, співак, акробат).
За умовами праці всі професії поділяються на чотири групи	• *побутові (П)* – праця в умовах звичайного побутового мікроклімату – бухгалтер, економіст, бібліотекар, кресляр, вчитель, конструктор та ін.; • праця на *відкритому повітрі (В)* – будівельник, пожежник, рільник, лісник, агроном та ін.; • праця в *незвичайних (Н)* умовах: на висоті, під землею, під водою, в повітрі, у космосі, в гарячих цехах тощо – шахтар, водолаз, монтажник сталевих конструкцій, космонавт, пілот тощо • праця з підвищеною *моральною (М)* відповідальністю за здоров'я і життя людей, матеріальні цінності – лікар, вчитель, інспектор міліції, інженер з техніки безпеки, суддя, продавець, інкасатор, касир, та ін.

Додаток 2
Типологія осіб по Дж. Холлану

№ з/п	Тип особи	Зміст діяльності
1	2	3
1.	Реалістичний	Орієнтація на маніпулювання інструментами і механізмами. **Реалістичний тип (Р)** Люди, що належать до цього типу, вважають за краще виконувати роботу, що вимагає сили, спритності, рухливості, гарної координації рухів, навичок практичної роботи. Результати праці професіоналів цього типу відчутні і реальні – їх руками створений весь предметний світ, що оточує нас. Люди реалістичного типу більш охоче роблять, ніж говорять, вони наполегливі й упевнені в собі, в роботі віддають перевагу чітким і конкретним вказівкам. Дотримуються традиційних цінностей, тому критично ставляться до нових ідей. *Близькі типи*: інтелектуальний і офісний. *Протилежний тип:* соціальний.
2.	Інтелектуальний	Орієнтація на пошук **Інтелектуальний (І)** Людей, що належать до цього типу, відрізняють аналітичні здібності, раціоналізм, незалежність і оригінальність мислення, уміння точно формулювати і викладати свої думки, вирішувати логічні завдання, генерувати нові ідеї. Вони часто вибирають наукову і дослідницьку роботу. Їм потрібна свобода для творчості. Робота здатна захопити їх настільки, що стирається грань між робочим часом і дозвіллям. Світ ідей для них може бути важливіший, ніж спілкування з людьми. Матеріальне благополуччя для них зазвичай не на першому місці. *Близькі типи*: реалістичний і артистичний. *Протилежний тип:* підприємницький.
3.	Артистичний	Орієнтація на емоційний прояв, самопрезентацію **Артистичний (А)** Люди цього типу оригінальні, незалежні в ухваленні рішень, рідко орієнтуються на соціальні норми і схвалення, мають незвичайний погляд на життя, гнучкість мислення, емоційну чутливість. Стосунки з людьми будують, спираючись на свої відчуття, емоції, уяву, інтуїцію. Вони не виносять жорсткої регламентації, віддаючи перевагу вільному графіку роботи. Часто вибирають професії, пов'язані з літературою, театром, кіно, музикою, образотворчим мистецтвом. *Близькі типи:* інтелектуальний і соціальний. *Протилежний тип:* офісний.

Продовження додатка 2

1	2	3
4.	Соціальний	Орієнтація на взаємодію з людьми **Соціальний (С)** Люди, що належать до цього типу, віддають перевагу професійній діяльності, пов'язаній з навчанням, вихованням, лікуванням, консультуванням, обслуговуванням. Люди цього типу гуманні, чутливі, активні, орієнтовані на соціальні норми, здатні зрозуміти емоційний стан іншої людини. Для них характерний хороший мовний розвиток, жива міміка, інтерес до людей, готовність прийти на допомогу. Матеріальне благополуччя для них зазвичай не на першому місці. *Близькі типи:* артистичний і підприємницький. *Протилежний тип:* реалістичний.
5.	Підприємницький	Орієнтація на вплив на людей **Підприємницький (П)** Люди цього типу меткі, практичні, швидко орієнтуються в складній обстановці, схильні до самостійного ухвалення рішень, соціально активні, готові ризикувати, шукають гострі відчуття. Люблять і уміють спілкуватися. Мають високий рівень домагань. Уникають занять, що вимагають усидливості, великої і тривалої концентрації уваги. Для них значиме матеріальне благополуччя. Віддають перевагу діяльності, що вимагає енергії, організаторських здібностей, пов'язану з керівництвом, управлінням і впливом на людей. *Близькі типи:* офісний і соціальний. *Протилежний тип:* дослідницький.
6.	Офісний	Орієнтація на маніпулювання даними, інформацією **Офісний (О)** Люди цього типу зазвичай проявляють схильність до роботи, пов'язаної з обробкою і систематизацією інформації, наданої у вигляді умовних знаків, цифр, формул, текстів (ведення документації, встановлення кількісних співвідношень між числами і умовними знаками). Вони відрізняються акуратністю, пунктуальністю, практичністю, орієнтовані на соціальні норми, віддають перевагу чітко регламентованій роботі. Матеріальне благополуччя для них значиміше, ніж для інших типів. Схильні до роботи, не пов'язаної з широкими контактами і ухваленням відповідальних рішень. *Близькі типи:* реалістичний і підприємницький. *Протилежний тип:* артистичний.

Додаток 3
Професіограма професії «Менеджер»

№ з/п	Критерії	Опис
1.	Найменування професії	менеджер
2.	Домінуючий спосіб мислення	адаптація – координація
3.	Галузь базових знань № 1, рівень.	підприємництво, бізнес, рівень високий (теоретичний)
4.	Галузь базових знань № 2, рівень.	фінансовий менеджмент, бухгалтерський облік, знання ПК (Word, Excel), 1С, іноземної мови. рівень середній (практичне використання знань)
5.	Професійна область	адміністрування (управління)
6.	Міжособова взаємодія	часте
7.	Домінуючий інтерес	підприємницький
8.	Додатковий інтерес	соціальний
9.	Умови праці	У приміщенні. Мобільний.
10.	Домінуючі види діяльності	• робота з іншими людьми в організаціях для досягнення організаційних цілей і економічного успіху; • служіння цілям організації, підпорядкування вищестоящим інстанціям; • вивчення попиту і пропозицій на ринку; • планування діяльності організації; • комунікація (встановлення і розвиток взаємодії між персоналом, іншими установами і організаціями); • пошук і використання необхідних засобів і ресурсів для найкращого досягнення основних цілей організації; • розробка бізнес-плану і контроль над його реалізацією; • керівництво (доведення інструкцій і повноважень), організація і оцінка роботи підлеглих; • контроль за виконанням цього завдання; • участь в процесі прийому, підбору і допомога в професійно-кваліфікаційному рості працівників; • проведення переговорів, бесід з клієнтами; • проведення презентацій
11.	Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності (професійно важливі якості)	*Здібності* • високо розвинені організаторські здібності (здатність керувати); • комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємовідносини);

Продовження додатка 3

		• здатність управляти собою; • висока здатність впливати на оточення; • здатність керувати; • здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи; • здатність вирішувати проблемні ситуації в короткі терміни; • добре розвинені аналітичні здібності; • високий рівень понятійного мислення. *Особові якості, інтереси і схильності* • уміння прогнозувати, передбачати ситуацію; • упевненість в собі, в рішеннях, що приймаються; • енергійність; • чіткі особисті цілі (знає, чого хоче від своєї роботи); • уміння підкорятися вимогам, нормам організації; • ерудованість; прагнення до постійного особового росту.
12.	Якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності :	• відсутність організаторських здібностей; • боязнь невдачі, невпевненість в собі; • невміння управляти собою; • неорганізованість, недисциплінованість; • безініціативність; • нездатність приймати рішення; • відсталість (невміння, небажання змінюватися, змінювати поведінку під впливом довкілля); • схильність перекладати відповідальність на інших.
13.	Сфери застосування професійних знань	• промислові фірми; • сфера торгівлі (компанії з оптового і роздрібного продажу); • сфера будівництва і добувної промисловості (агентства з продажу будинків, земельних ділянок, нерухомості, нафтовидобувні і нафтопереробні компанії); • транспортна сфера (компанії по автодоставці і автоперевезенням); • сфера медицини і охорони (фармакологічні і фармацевтичні компанії) здоров’я; • готельний і ресторанний бізнес; • туристичні компанії; • рекламні агентства і компанії; • брокерські фірми.

Додаток 4
Ділові і особисті якості

Ділові і особисті якості	
• ініціативність; • уважність; • акуратність; • навички побудови взаємовигідних взаємовідносин з клієнтами; • відповідальність; • професіонал з великим практичним досвідом в цій області; • схильність до аналітичної діяльності; • прагнення до підвищення професійного рівня; • упевненість у собі; • уміння зосереджуватись на головному; • активність; • висока здатність до навчання; • виконавча; • навички проведення успішних переговорів з клієнтами; • відповідальність; • пунктуальність; • схильність до командної роботи; • прагнення до професійного росту; • уміння швидко навчатися і запам'ятовувати нову інформацію; • ентузіазм; • уміння переконувати і домовлятися; • амбітність; • висока працездатність; • комунікабельність; • надійність; • порядність; • працюю творчо; • скрупульозність;	• заповзятливість; • рішучість; • здатність до швидкого навчання; • стресостійкість в конфліктних і нестандартних ситуаціях; • уміння навчати; • хороша дикція; • швидкість навчання; • добросовісне виконання поставлених завдань; • навички ведення переговорів з клієнтами; • товариськість; • презентабельна зовнішність; • самоконтроль; • здатність до навчання; • тактовність; • уміння організовувати людей для виконання поставлених завдань; • цілеспрямованість; • швидко засвоюю нову інформацію; • бажання працювати; • навички ділового спілкування; • організаторські здібності; • привабливість; • самокритичність; • здатність самостійно приймати рішення; • творчий підхід до пошуку способів виконання поставлених завдань; • уміння погоджено працювати в колективі; • цілеспрямованість в досягненні поставлених цілей; • енергійність; • ввічливість;

Продовження додатка 4

• прагнення до самовдосконалення; • уміння вести переговори; • завзятість; • аналітичні здібності; • гнучкість мислення; • креативність; • наполегливість; • постійно підвищую свій рівень професійної підготовки; • працездатність; • здатність швидко приймати правильні рішення; • прагнення розвиватися; • уміння досягати бажаних результатів; • хороші аналітичні здібності; • аналітичне мислення; • глибоке знання сфери діяльності; • легко адаптуюся до нових інформаційних систем; • відданість; • розвинене стратегічне мислення; • здатність швидко засвоювати нову інформацію; • дисциплінованість; • легко навчаюся; • неконфліктність; • націленість на результат; працьовитість;	• життєрадісність; • навички логічної структуризації; • організованість; • дотримуюся етики ділового спілкування; • самостійність; • справедливість; • терпіння; • безконфліктність; • уміння самостійно приймати рішення; • чесність; • увага до деталей; • знання типових бізнес-процесів в цій області; • навички підготовки доповідей; • орієнтація на результат; • принциповість; • систематично працюю над підвищенням особистого рівня професійної підготовки; • винахідливість; • стабільність психологічного стану і настрою; • уміння погоджено працювати в команді; • стресостійкість; • уміння знаходити спільну мову з клієнтами; хороші організаторські здібності.

Додаток 5
Загальні вимоги до висококваліфікованого фахівця

Вимоги	Якості
1. Індивідуальні психологічні і психофізіологічні якості	• спрямованість особи; • інтелектуальний рівень; • емоційна стійкість; • уважність; • пам'ять; • гнучкість поведінки; • відсутність шкідливих звичок; • витривалість; • здібності до сприйняття органами чуття (гострота зору, окомір, кольоровідчуття, гострота слуху, диференціація звуку і запаху); • реактивність (швидкість, точність).
2. Володіння професійними знаннями, методологією рішення проблем	• прагнення до нових знань; • здатність аналізувати і вирішувати проблеми; • уміння поводитися в несподіваних ситуаціях; • уміння виділяти, структурувати і подавати інформацію; • знання мови, володіння термінологією; • уміння оцінювати методи досягнення цілей; • знання технології роботи; • навички безпечного виконання операцій; • здатність попереджати і ліквідовувати небезпечні ситуації.
3. Уміння здійснювати комунікації	• цілеспрямовано дискутувати; • контролювати комунікаційний процес; • усувати чинники, що перешкоджають спілкуванню.
4. Уміння управляти	• рішуче діяти; • брати відповідальність і контролювати ситуацію; • економити; • реалізовувати рішення; • організовувати роботу; • збирати і розподіляти інформацію; • мотивувати.
5. Уміння взаємодіяти з людьми	• письмово виражати думки; • читати мову тіла; • встановлювати контакти; • слухати; • розуміти співрозмовника; • співчувати; • адаптуватися; • дотримуватися етичних норм.

Продовження додатка 5

6. Уміння працювати в команді	• наявність навичок організації співпраці, створення команди; • готовність присвятити себе загальному благу; • бажання приймати і розвивати свою роль; • солідарність з колегами.
7. Уміння вирішувати конфлікти	• обговорювати проблеми; • бути посередником; • переконувати; • критикувати; • шукати консенсус.
8. Індивідуальні здібності	• стресостійкість; • упевненість в собі; • інтелектуальна гнучкість; • незалежність; • критичність і гнучкість мислення; • життєва енергія; • здатність думати; • уміння використати чужий досвід; • самокритичність; • наполегливість; • творчість; • урівноваженість.
9. Соціальні якості:	• свідомість; • пунктуальність; • об’єктивність; • справедливість; • обов’язковість; • акуратність.
10. Цінності:	• відповідальність; • відданість; • працьовитість; • мужність; • точність; • рішучість; • терпимість; • прагнення до самовдосконалення

Навчальне видання

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОГО ЗАВДАННЯ
«Професіографічний аналіз професійної діяльності фахівця з охорони праці»

з курсу «Психологія праці та безпеки»
для студентів спеціальності напрямку підготовки
«Цивільна безпека», спеціалізації «Охорона праці»

Укладач МОВМИГА Наталія Євгенівна

Відповідальний за випуск проф. Березуцький В.В.
Роботу до видання рекомендував проф. Погрібний М.А.
В авторській редакції

План 2017, поз. 27

Підп. до друку . Формат 60x84 1/16. Папір офсетний
Друк – ризографія. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 2,3.
Наклад 50 прим. Зам. № Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ «ХПІ».
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК №3657 від 24.12.2009 р.
61002, Харків, вул. вул. Кирпичова, 2

Друкарня НТУ «ХПІ». 61002, Харків, вул. вул. Кирпичова, 2